

# CODE DE CONDUITE



INFRA PARK



## AVANT-PROPOS DU PRÉSIDENT

La Défense, Juillet 2016

---

Le respect des règles applicables dans la conduite de nos affaires est l'affaire de tous, qu'elles émanent de la loi ou des valeurs qui fondent notre action au sein du groupe INFRA PARK, société-mère de INDIGO INFRA et INFRA PARK DIGITAL.

Dans un groupe qui compte plusieurs milliers de collaborateurs, ainsi que de nouvelles entités dans un nombre croissant de zones géographiques et métiers, il était important de le rappeler, en formalisant l'ensemble des règles de bonne conduite qui s'imposent à toutes ses entités et collaborateurs.

Ces règles ne sont pour beaucoup d'entre vous pas nouvelles : elles reprennent celles qui s'appliquaient antérieurement du fait de notre appartenance au groupe VINCI, figurent au nombre de celles que je rappelle régulièrement aux dirigeants de nos différents pôles géographiques ou métiers, et ont déjà été déclinées au sein de certaines entités de notre groupe.

Elles ne visent ni à l'exhaustivité, ni à remplacer ce qui existe déjà, mais constituent un socle commun et indispensable à l'exercice des activités de notre groupe. Avec elles, nous ne rappelons pas seulement que l'appartenance à notre groupe implique un strict respect des lois et règlements en vigueur, mais énonçons les principes d'éthique professionnelle qui doivent, en toutes circonstances et dans tous les pays, inspirer nos comportements et, plus largement, affirmons attendre de chaque collaborateur un comportement irréprochable, fondé sur la probité, la loyauté, le respect de la dignité et des droits individuels.

Outre leur diffusion sur les intranets de notre groupe, j'invite les dirigeants de nos pôles géographiques et métiers à assurer la promotion de ces règles en les diffusant auprès de leurs équipes selon la forme qui leur paraîtra la plus efficace pour en assurer le respect, en les complétant si nécessaire en fonction des spécificités des activités et des pays concernés. Je compte sur chacun d'entre vous pour se les approprier et adopter les comportements adéquats. Confrontés à une situation qui vous conduit à douter du respect de ces règles ou du comportement à adopter, faites preuve de bon sens en vous posant la question de savoir quel est le comportement dont vos proches ou collègues pourraient être fiers, et n'hésitez pas à consulter votre hiérarchie.

Il s'agit d'un élément essentiel pour que notre groupe continue à inspirer confiance à ses clients publics et privés, à ses partenaires ou fournisseurs, à ses actionnaires ou investisseurs, ainsi qu'à ses collaborateurs.

Serge CLEMENTE  
Président de INFRA PARK S.A.S.

# INTRODUCTION



---

Chaque collaborateur du groupe INFRA PARK (le «Groupe»), quels que soient ses fonctions, responsabilités et niveau hiérarchique, se doit de respecter les principes de comportement décrits dans le présent code de conduite (le «Code de conduite»).

Celui-ci n'a pas pour objet de se substituer aux lois et règlements applicables, mais de définir des attitudes et de donner des repères qui, au-delà du nécessaire respect de la loi, traduisent un comportement personnel et professionnel exemplaire dans l'intérêt du Groupe.

Il encadre, sans les remplacer et sans jamais les minorer, les règles spécifiques que chaque entité du Groupe (une «Entité») peut avoir édictées afin de mieux se conformer aux lois et règlements applicables à ses activités et dans les pays où elle intervient.

# PRINCIPES



## Respect des personnes

Le Groupe applique une politique de ressources humaines équitable et conforme aux lois. Il s'interdit notamment toute discrimination fondée sur un motif illicite tels le sexe, l'âge, les mœurs, l'appartenance à une race, à une ethnie ou à une nationalité, les handicaps, les opinions ou engagements religieux, politiques ou syndicaux. Toute pression, poursuite ou persécution à caractère moral ou sexuel ou plus généralement contraire à la loi est interdite.

Chacun respecte les lois relatives au respect de la vie privée des collaborateurs, notamment celles qui régissent les fichiers informatiques.

Chaque Entité veille au quotidien à ce que ses collaborateurs travaillent en sécurité.

## Respect de la légalité

Les Entités et leurs collaborateurs doivent respecter les lois et règlements applicables dans tous les pays où ils exercent leurs activités.

Chaque collaborateur doit s'abstenir de tout comportement pouvant l'entraîner lui-même ou entraîner d'autres collaborateurs, son Entité ou le Groupe dans une pratique illicite ou déloyale. À cet égard, aucun objectif de performance ne peut être défini, imposé, accepté ou rétribué sous quelque forme que ce soit si sa réalisation implique de déroger aux règles énoncées par le Code de conduite.

Il est rappelé que les dispositions du Code de conduite n'ont pas pour objet de présenter en détail l'intégralité des obligations légales susceptibles de recevoir application, mais d'attirer l'attention sur certains risques requérant une vigilance particulière.

## Droit de la concurrence

---

Le Groupe exerce ses activités dans des pays qui, pour la plupart, ont édicté des législations ayant pour objet d'interdire les atteintes au libre jeu de la concurrence. Ces règles doivent être scrupuleusement respectées.

Les atteintes illicites au libre jeu de la concurrence, non tolérées au sein du Groupe quel que soit le pays concerné, peuvent prendre des formes diverses, notamment :

- des ententes par lesquelles des concurrents se concertent, par exemple pour augmenter ou fixer des prix, réduire la concurrence dans le cadre de la réponse à des appels d'offres, répartir des marchés, ou encore tromper le client, étant précisé qu'un simple échange d'information entre concurrents, notamment préalablement à la remise des offres dans le cadre d'un appel d'offres, peut être jugé illicite s'il a pour objet ou pour effet de réduire, fausser ou distordre la concurrence ;
- un abus de position dominante par lequel une entreprise cherche à profiter d'une telle position sur un marché pour empêcher ses concurrents d'y agir ;
- une exploitation abusive de la situation de dépendance économique dans laquelle se trouve un client ou un fournisseur d'une entreprise à l'égard de cette dernière.

À cet égard, il convient notamment de veiller à ce que tout groupement, même momentanément, auquel une Entité participe, soit constitué et agisse dans le respect des règles de concurrence applicables dans le pays concerné, et en prenant en compte l'intérêt légitime du client concerné.

Chaque collaborateur du Groupe doit donc s'abstenir de tout comportement susceptible d'être considéré comme une pratique anticoncurrentielle sur le marché sur lequel il opère.

## Lutte contre la corruption

---

La négociation et l'exécution des contrats ne doivent pas donner lieu à des comportements ou faits pouvant être qualifiés de corruption active ou passive, ou de complicité de trafic d'influence ou de favoritisme.

Aucun collaborateur ne doit accorder directement ou indirectement à un tiers des avantages indus, de quelque nature qu'ils soient et par quelque moyen que ce soit, dans le but d'obtenir ou de maintenir une transaction commerciale ou un traitement de faveur. En particulier, la corruption d'agents publics, sous toutes ses formes, est interdite.

Chaque collaborateur évitera les rapports avec des tiers susceptibles de le placer personnellement en situation d'obligé et de faire naître un doute sur son intégrité. Tout collaborateur qui serait sollicité à cet égard devrait en référer à sa hiérarchie, qui prendrait toutes mesures pour mettre fin à cette situation. De la même manière, il veillera à ne pas exposer à une telle situation un tiers qu'il s'efforce d'amener à établir une relation contractuelle avec une Entité du Groupe.

Des cadeaux ne peuvent être offerts ou acceptés par un collaborateur dans l'exercice de ses fonctions que de façon très ponctuelle et lorsque leur valeur est symbolique ou faible eu égard aux circonstances ainsi qu'au niveau hiérarchique du bénéficiaire, et pour autant que cela ne soit pas de nature à faire douter de l'honnêteté du donateur ou de l'impartialité du bénéficiaire.

## Agents commerciaux

---

Les Entités n'ont recours à des intermédiaires tels les agents commerciaux, consultants ou apporteurs d'affaires que lorsqu'ils sont en mesure de fournir une prestation utile et fondée sur une expertise professionnelle spécifique. Ceci exclut bien évidemment de recourir à de tels intermédiaires pour la réalisation d'opérations contraires à la loi.

Les Entités devront veiller à ce que ces personnes ne compromettent pas le Groupe par des actes illicites. À cet effet, elles veilleront :

- à sélectionner avec discernement leurs partenaires en tenant compte de leur compétence et de leur réputation, notamment au regard de l'éthique des affaires ;
- à définir précisément les prestations attendues de ces partenaires et la rémunération à laquelle celles-ci donnent droit ;
- à s'assurer de la réalité et de l'importance des prestations accomplies et de la cohérence de leur rémunération.

## Financement d'activités politiques

---

Le Groupe et ses Entités se conforment aux législations qui interdisent ou réglementent le financement de partis politiques et de candidats à des élections. Dans ce cadre, toute décision de contribuer directement ou indirectement au financement d'une activité politique doit être préalablement validée par la direction générale de l'Entité concernée, qui a pour responsabilité d'en vérifier la légalité et d'en apprécier l'opportunité.

Le Groupe respecte les engagements de ses collaborateurs qui, en tant que citoyens, participent à la vie publique. Cependant, tout collaborateur contribuant dans le cadre de ses activités personnelles aux décisions d'un État, d'une autorité publique ou d'une collectivité locale s'abstient de prendre part à toute décision intéressant le Groupe ou ses Entités.

## Prévention des conflits d'intérêts

---

Chaque collaborateur est tenu à un devoir de loyauté à l'égard du Groupe. Il veille en conséquence à ne pas exercer directement ou indirectement d'activité ou à ne pas tenir de propos qui le placeraient dans une situation de conflit d'intérêts avec le Groupe.

Un collaborateur devra en particulier s'abstenir de détenir un intérêt dans une entreprise, qu'elle soit cliente, fournisseur ou concurrente du Groupe, si cet investissement est de nature à influencer sur son comportement dans l'exercice de ses fonctions au sein du Groupe.

Tout collaborateur doit s'assurer par écrit de l'autorisation de sa hiérarchie avant d'entreprendre au nom d'une société du Groupe une transaction avec une société dont lui-même ou un membre de sa famille est un investisseur ou un dirigeant.

Aucun collaborateur ne doit accepter une mission ou un travail proposé par un fournisseur, un client ou un concurrent, qui soit de nature à altérer ses performances ou son jugement dans l'exercice de ses fonctions au sein du Groupe.

Lorsqu'ils sont, néanmoins, confrontés à un risque de conflits d'intérêts, les collaborateurs doivent, dans un esprit de transparence, en informer aussitôt leur hiérarchie et s'abstenir de toute immixtion dans les relations que le Groupe entretient avec le tiers concerné, tant qu'une solution n'aura pas été trouvée.

## Communication et information

---

Le Groupe attache une grande importance à la qualité de l'information et veille à pratiquer, notamment à l'égard de ses actionnaires, investisseurs et contreparties, une communication transparente et fiable. La bonne gestion du Groupe requiert que chacun, quel que soit son niveau d'intervention, veille avec la plus grande rigueur à la qualité et à la précision des informations qu'il transmet à l'intérieur du Groupe.

Un collaborateur ne doit pas divulguer à l'extérieur du Groupe les informations confidentielles qu'il détient en raison de ses fonctions ou incidemment du fait de son appartenance au Groupe. Il ne peut pas non plus communiquer d'informations confidentielles à des collaborateurs du Groupe qui ne sont pas habilités à en prendre connaissance.

Les informations relatives aux résultats, aux prévisions et autres données financières, aux acquisitions et cessions, aux offres commerciales, aux nouveaux produits, services ou savoir-faire ainsi qu'aux ressources humaines doivent être considérées comme strictement confidentielles.

Toute communication en direction des médias peut affecter l'image du Groupe et doit être soigneusement préparée. Les relations avec les médias, les investisseurs, les analystes financiers et les organismes publics sont du ressort de la direction générale de l'Entité concernée, sous la supervision de la direction générale du Groupe.

## Protection des actifs du Groupe

---

Chaque collaborateur se doit de protéger les biens et actifs du Groupe, lesquels ne se limitent pas aux meubles et immeubles mais incluent les idées ou les savoir-faire élaborés par les collaborateurs du Groupe, ainsi que ses collaborateurs et sa réputation (les « Actifs »). Les listes ou noms de clients et de sous-traitants ou fournisseurs ainsi que de collaborateurs, les informations sur les marchés, les pratiques techniques ou commerciales, les offres ou études, et plus généralement toutes les données ou informations auxquelles les collaborateurs ont accès dans l'exercice de leurs fonctions, font partie des Actifs. Le devoir de protéger les Actifs subsiste nonobstant le départ d'un collaborateur du Groupe.

Aucun collaborateur ne s'approprie pour son utilisation personnelle un quelconque des Actifs, ou n'en établit de copie pour un usage autre que l'exercice de ses fonctions au sein du Groupe, ni ne le met à la disposition de tiers pour une utilisation au bénéfice d'autres parties que le Groupe. Il en va ainsi particulièrement des sommes collectées par le Groupe dans l'exercice de ses activités, que ce soit pour son propre compte ou celui de tiers : tout fait ou tentative de détournement ou fraude donnera lieu de façon systématique à des sanctions disciplinaires à l'égard du collaborateur concerné, quel que soit son degré d'implication.

Les systèmes de communication et les réseaux intranet sont la propriété du Groupe et sont utilisés à des fins professionnelles. Une utilisation à des fins personnelles n'est autorisée que si elle se cantonne dans des limites raisonnables, se justifie par le besoin d'un juste équilibre entre vie privée et vie professionnelle, et se révèle nécessaire. Il est interdit d'utiliser ces systèmes et réseaux à des fins illicites, notamment pour transmettre des messages à caractère religieux, politique, racial, sexuel ou injurieux. Chaque collaborateur s'interdit également d'effectuer des copies illégales des logiciels utilisés par le Groupe ou de procéder à leur utilisation non autorisée, ainsi que de réaliser ou favoriser, même par négligence, toute intrusion dans les systèmes et réseaux du Groupe.

## Transparence et contrôle interne

---

Chaque collaborateur participe à l'amélioration continue du système d'identification et de gestion des risques au sein de chaque Entité et facilite l'identification et le traitement des dysfonctionnements. Chacun contribue avec soin et diligence aux enquêtes, revues et audits menés dans le cadre du contrôle interne, notamment en matière de respect des procédures d'exploitation, comptables et de trésorerie ou encore de relations avec les donneurs d'ordres et fournisseurs.

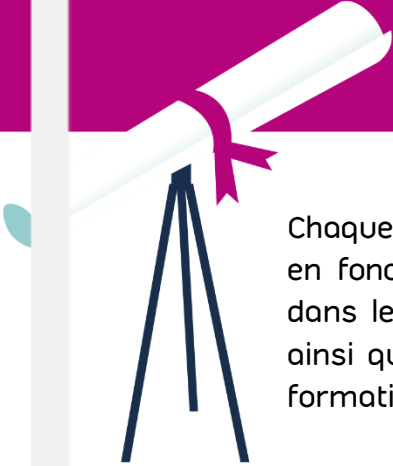
Les opérations et transactions qui sont effectuées par les Entités sont enregistrées de manière sincère et fidèle dans les comptes de chaque Entité, conformément aux réglementations en vigueur et aux procédures internes du Groupe. Tout collaborateur effectuant des enregistrements comptables fait preuve de précision et d'honnêteté, et s'assure de l'existence de la documentation correspondant à chaque écriture.

Tout transfert de fonds requiert une vigilance particulière, notamment quant à l'identité du destinataire et au motif du transfert, particulièrement pour déjouer les tentatives de fraude.

Toute entrave à la bonne exécution des contrôles et audits, qu'ils soient le fait des services internes, des commissaires aux comptes ou d'une autorité administrative ou judiciaire, ainsi que toute dissimulation d'information dans ce cadre sont interdites et constitueraient des manquements graves aux dispositions du Code de conduite.



# MISE EN ŒUVRE



Chaque Entité a la responsabilité de mettre en œuvre le Code de conduite en fonction des contraintes et spécificités de son activité ou des pays dans lesquels elle intervient, en s'assurant de sa bonne compréhension ainsi qu'en menant des actions de communication et le cas échéant de formation à l'égard de ses collaborateurs.

## Rôle des collaborateurs du Groupe

---

Le respect et l'application avec bon sens et probité du Code de conduite s'imposent à tous les collaborateurs du Groupe, quels que soient leurs fonctions, responsabilités et niveau hiérarchique.

Chacun doit être vigilant en ce qui le concerne mais aussi dans son entourage, au sein de son équipe, ou à l'égard des personnes placées sous sa responsabilité comme de celles extérieures au Groupe avec lesquelles il est en contact.

Chacun doit également acquérir une connaissance suffisante des règles applicables à ses activités, quel que soit le pays où elles se situent, afin de lui permettre de déterminer le moment où il lui devient nécessaire d'intervenir ou de prendre conseil auprès de sa hiérarchie ou des services compétents (tels que juridique, ressources humaines, comptable, trésorerie, audit interne, achats), ou éventuellement, sur leur indication, des conseils externes de son Entité ou du Groupe. Il est invité à consulter ces mêmes interlocuteurs si le Code de conduite s'avère incomplet ou imprécis, ou s'il ressent une incertitude ou un doute sur la conduite à tenir, en face de situations particulières.

Si un collaborateur du Groupe estime qu'une disposition légale ou réglementaire, ou que le Code de conduite, ne sont pas respectés ou sont sur le point de ne pas l'être, il doit en informer dans les meilleurs délais son supérieur hiérarchique. Le collaborateur peut également utiliser tout éventuel dispositif d'alerte professionnelle mis en place par son Entité, dans le respect de la loi et des règles applicables au pays dans lequel il réside ou exerce ses activités, s'il considère qu'une information vers son supérieur hiérarchique peut présenter des difficultés ou ne paraît pas donner lieu au suivi approprié.

En l'absence de dispositif d'alerte professionnelle spécifique, le collaborateur est invité à prendre contact avec le niveau hiérarchique immédiatement supérieur ou avec les services juridiques de l'Entité ou du Groupe.

Tout sera mis en œuvre pour respecter le désir de confidentialité émis dans ces occasions par les collaborateurs du Groupe, lequel s'engage en outre à ce qu'aucun collaborateur ne subisse de changement de statut, harcèlement ou autre forme de discrimination du simple fait d'avoir de bonne foi saisi les interlocuteurs précités ou fourni des informations dans ce contexte.

## Sanctions

---

Il est rappelé que le respect du Code de conduite est impératif, et que nul au sein du Groupe ne peut s'en affranchir, quel que soit son niveau hiérarchique.

Tout éventuel non-respect du Code de conduite par un collaborateur constituerait une faute et pourrait faire l'objet de la part de son employeur au sein du Groupe de sanctions et poursuites appropriées, conformément au droit applicable au collaborateur concerné, en sus des peines civiles et pénales auxquelles les faits concernés pourraient l'exposer.

De telles sanctions pourraient notamment, dans le respect du droit applicable, inclure le licenciement pour faute et des demandes de dommages et intérêts à l'initiative de l'Entité l'employant ou du Groupe, même si le non-respect des règles était détecté par ces derniers dans le cadre d'un contrôle interne.